

Memperkuat Karakter Profesional, Santun, Dan Amanah Pada Anggota Organisasi X

Adhwa Amala Aulia¹, Mardliyya Ahmad²

^{1,2} Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia

Email: 202360097@std.umk.ac.id, 202360060@std.umk.ac.id

Published: September, 2026

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk membangun karakter profesional, santun, dan amanah pada anggota Organisasi X melalui pendekatan *experiential learning*. Subjek kegiatan adalah 20 anggota Organisasi X dipilih secara total sampling. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan partisipatif dan interaktif melalui empat tahapan: psikoedukasi, *games character building* (*Breaking News Challenge* dan Kursi Narasumber), *blind spot session* berbasis Johari Window, serta refleksi diri dan komitmen perubahan. Data dikumpulkan melalui observasi, lembar refleksi, dan umpan balik antar peserta, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta terhadap nilai profesionalisme, kesantunan, dan amanah; peningkatan kemampuan koordinasi dan komunikasi tim; serta meningkatnya *self-awareness* melalui proses umpan balik antar peserta. Seluruh peserta (100%) berhasil menyusun komitmen perubahan perilaku secara tertulis. Kegiatan ini menegaskan bahwa pendekatan *experiential learning* efektif dalam memfasilitasi pembentukan karakter organisasi. Temuan ini merekomendasikan penerapan model serupa secara berkala pada unit kegiatan mahasiswa lainnya sebagai kontribusi pada pengembangan karakter sumber daya manusia di lingkungan kemahasiswaan.

Kata Kunci: *Profesional, Santun, Amanah*

ABSTRACT

This community service activity aims to build professional, polite, and trustworthy character in members of Organization X through an experiential learning approach. The subjects of the activity were 20 members of Organization X selected by total sampling. The implementation method used a participatory and interactive approach through four stages: psychoeducation, character building games (Breaking News Challenge and Speaker Chair), Johari Window-based blind spot session, and self-reflection and commitment to change. Data were collected through observation, reflection sheets, and feedback between participants, then analyzed descriptively qualitatively. The results of the activity showed an increase in participants' understanding of the values of professionalism, politeness, and trustworthiness; improved team coordination and communication skills; and increased self-awareness through the feedback process between participants. All participants (100%) successfully compiled a written commitment to change behavior. This activity confirms that the experiential learning approach is effective in facilitating the formation of organizational character. These findings recommend the periodic implementation of a similar model in other student activity units as a contribution to the development of human resource character in the student environment.

Keywords: *Professional, Courteous, Trustworthy*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Dunia penyiaran merupakan salah satu bidang yang menuntut tingkat profesionalisme tinggi dari setiap pelakunya. Kemampuan komunikasi yang efektif dan kerja sama tim yang solid menjadi pondasi utama dalam menjalankan setiap aktivitas penyiaran, baik dalam proses produksi, peliputan berita, maupun penyampaian informasi kepada audiens. Organisasi X sebagai wadah pengembangan minat dan bakat mahasiswa di bidang penyiaran turut memegang peranan strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang kompeten dan berkarakter.

Anggota Organisasi X dituntut untuk memiliki sikap profesional, santun, dan amanah dalam menjalankan setiap tugas yang diembannya. Tuntutan tersebut mencakup berbagai aspek aktivitas organisasi, mulai dari kerja

sama dalam tim, pelaksanaan peliputan di lapangan, peran sebagai host atau presenter, hingga interaksi dengan narasumber dan audiens. Sikap-sikap tersebut bukan sekadar atribut personal, melainkan merupakan nilai-nilai inti yang menentukan kualitas output dan citra organisasi di mata publik.

Organisasi kemahasiswaan memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan mengembangkan keterampilan sosial mahasiswa. Penelitian oleh Kusnadi dkk, (2024) menunjukkan bahwa keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan organisasi mampu menumbuhkan karakter kepemimpinan, integritas, tanggung jawab, serta etos kerja melalui berbagai aktivitas kemahasiswaan. Sejalan dengan itu, Permady dkk, (2021) menjelaskan bahwa organisasi kemahasiswaan menjadi wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan karakter kepemimpinan, kemampuan komunikasi, serta tanggung jawab dalam menjalankan peran organisasi. Oleh karena itu pelatihan berbasis diskusi, refleksi diri, dan pembelajaran partisipatif efektif dalam meningkatkan *self-awareness*, kemampuan bekerja sama, serta perilaku profesional mahasiswa (Fitriyah dkk, 2025).

Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kendala yang menghambat terwujudnya karakter ideal tersebut. Beberapa permasalahan yang teridentifikasi di antaranya adalah lemahnya pola komunikasi antaranggota, kesulitan dalam menerima kritik dan masukan secara konstruktif, rendahnya rasa tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas, serta kurangnya kesadaran diri (*self-awareness*) terhadap sikap dan perilaku yang ditampilkan dalam keseharian berorganisasi. Kondisi ini apabila tidak segera ditangani berpotensi menghambat perkembangan organisasi dan kualitas individu anggotanya.

Bertolak dari permasalahan tersebut, diperlukan sebuah intervensi berupa kegiatan character building yang dirancang secara sistematis dan terstruktur. Kegiatan ini bertujuan untuk membantu anggota Organisasi X mengenali potensi dan kekurangan diri sendiri, sekaligus meningkatkan kualitas karakter dalam konteks berorganisasi. Pengembangan karakter merupakan proses yang tidak hanya menyentuh aspek kognitif, tetapi juga afektif dan psikomotor, sehingga perlu dikemas dalam format pembelajaran yang aktif dan reflektif.

Kegiatan pengabdian ini dirancang secara interaktif melalui empat komponen utama, yaitu penyampaian materi, *games character building*, *blind spot session*, dan refleksi diri. Keempat komponen tersebut disusun secara berkesinambungan untuk memberikan pengalaman belajar yang tidak hanya berfokus pada pemahaman konsep, tetapi juga pada penghayatan dan penerapan nilai-nilai profesional, santun, dan amanah dalam kehidupan berorganisasi.

Melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, diharapkan peserta mampu memahami bagaimana dirinya dipersepsikan oleh orang lain di sekitarnya. Pemahaman tersebut diharapkan dapat menjadi landasan bagi peningkatan *self-awareness* serta pembentukan sikap profesional, santun, dan amanah, tidak hanya dalam kehidupan berorganisasi, tetapi juga dalam interaksi sosial sehari-hari. Dengan demikian, kegiatan ini diharapkan memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Organisasi X.

METODE

Kegiatan pengabdian ini diikuti oleh 20 anggota Organisasi X yang dipilih sebagai perwakilan dari setiap angkatan, dengan jumlah sekitar 4–5 orang per angkatan. Sebelum kegiatan dilaksanakan, tim pengabdian melakukan observasi serta wawancara dengan Ketua Organisasi X untuk mengetahui kondisi organisasi, kebutuhan anggota, dan berbagai kendala yang muncul dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut, ditemukan kebutuhan untuk memperkuat karakter profesional, santun, dan amanah agar anggota mampu menjalankan tugas serta tanggung jawab organisasi dengan lebih baik.

Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan tersebut, fasilitator merancang kegiatan pengembangan karakter yang berfokus pada pembentukan sikap profesional, santun, dan amanah melalui kegiatan psikoedukasi, games character building, *blind spot session*, dan refleksi diri.

Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah metode partisipatif dan interaktif berbasis *experiential learning*. Metode ini dipilih karena pembentukan karakter tidak cukup dilakukan melalui penyampaian informasi secara teoritis, melainkan memerlukan keterlibatan aktif peserta dalam proses pembelajaran. Melalui pengalaman langsung, peserta diharapkan mampu memahami, merefleksikan, serta mengevaluasi perilaku dan sikap yang ditampilkan dalam kehidupan berorganisasi.

Dalam pelaksanaannya, peserta terlibat dalam berbagai aktivitas seperti simulasi, diskusi kelompok, pemberian umpan balik antara peserta, dan refleksi diri. Kegiatan pengabdian dilaksanakan melalui empat tahapan utama, yaitu penyampaian materi, *games character building*, *blind spot session*, dan refleksi diri.

Detail Program Pengabdian

Program pengabdian dilaksanakan melalui empat tahapan kegiatan yang saling berkaitan. Setiap tahapan dirancang untuk membantu peserta memahami nilai profesionalisme, kesantunan, dan amanah serta mengaplikasikannya dalam kehidupan berorganisasi. Adapun rincian kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut.

1) Penyampaian Materi psikoedukasi

Tahap pertama diawali dengan penyampaian materi mengenai karakter profesional, santun, dan amanah dalam organisasi broadcasting. Materi diberikan secara dialogis melalui diskusi interaktif dan studi kasus yang dekat dengan aktivitas anggota Organisasi X, seperti pelaksanaan liputan, produksi konten, kerja tim, komunikasi organisasi, dan interaksi dengan narasumber.

Pada sesi ini peserta diajak mendiskusikan berbagai perilaku yang sering muncul dalam organisasi, seperti keterlambatan menyelesaikan tugas, kurangnya koordinasi antar anggota, kesulitan menerima kritik, serta rendahnya rasa tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan. Selain itu, peserta juga diperkenalkan pada konsep *self-awareness* sebagai kemampuan mengenali kekuatan, kelemahan, serta dampak perilaku diri terhadap orang lain.

Output yang diharapkan pada tahap ini adalah meningkatnya pemahaman peserta mengenai pentingnya karakter profesional, santun, dan amanah dalam mendukung efektivitas organisasi broadcasting.

2) Games Character Building

Tahap kedua dilakukan melalui games interaktif yang dirancang untuk memberikan pengalaman langsung kepada peserta mengenai pentingnya komunikasi, tanggung jawab, dan kerja sama tim.

a. *Breaking News Challenge*

Peserta dibagi ke dalam beberapa kelompok dan diberikan tugas untuk menyusun serta menyampaikan sebuah berita dalam waktu yang terbatas. Setiap anggota memperoleh peran yang berbeda, seperti reporter, editor, presenter, dan kameramen. Selama permainan berlangsung, fasilitator memberikan berbagai situasi yang menuntut peserta untuk beradaptasi, berkoordinasi, dan menyelesaikan tugas secara efektif.

Melalui permainan ini peserta belajar bahwa keberhasilan suatu pekerjaan tergantung pada kontribusi setiap anggota tim. Ketika salah satu anggota tidak menjalankan perannya dengan baik, maka kualitas hasil kerja tim akan ikut terdampak.

Nilai karakter yang dikembangkan:

1. Profesional dalam menjalankan tugas sesuai peran.
2. Amanah dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.
3. Kerja sama dan koordinasi tim.

b. Kursi Narasumber

Dalam permainan ini, salah satu peserta berperan sebagai narasumber, sedangkan peserta lain berperan sebagai reporter yang melakukan wawancara. Peserta diminta mengajukan pertanyaan dengan tetap memperhatikan etika komunikasi, kemampuan mendengar secara aktif, serta penggunaan bahasa yang santun.

Setelah sesi wawancara selesai, fasilitator bersama peserta mendiskusikan pengalaman yang diperoleh selama permainan, termasuk bentuk komunikasi yang membuat narasumber merasa dihargai maupun bentuk komunikasi yang berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan.

Nilai karakter yang dikembangkan:

1. Kesantunan dalam berkomunikasi.
2. Empati terhadap lawan bicara.
3. Profesionalisme dalam melakukan wawancara.

Output yang diharapkan pada tahap ini adalah meningkatnya kemampuan peserta dalam bekerja sama, berkomunikasi secara santun, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

3) *Blind Spot Session*

Tahap ketiga merupakan kegiatan inti yang menggunakan pendekatan Johari Window untuk meningkatkan *self-awareness* peserta.

Peserta dibagi ke dalam kelompok-kelompok kecil. Masing-masing peserta terlebih dahulu diminta menuliskan persepsi mengenai kelebihan dan kekurangan dirinya. Selanjutnya, anggota kelompok memberikan umpan balik terkait kekuatan yang terlihat serta perilaku yang mungkin belum disadari oleh peserta.

Umpan balik diberikan dengan prinsip saling menghargai, berfokus pada perilaku, dan bertujuan membantu proses pengembangan diri. Fasilitator memastikan suasana diskusi berlangsung aman, terbuka, dan konstruktif.

Melalui kegiatan ini peserta diharapkan mampu memahami bagaimana dirinya dipersepsikan oleh orang lain, mengenali area pengembangan diri, serta meningkatkan keterbukaan terhadap kritik dan saran.

Output yang diharapkan:

1. Meningkatnya *self-awareness* peserta.
2. Meningkatnya kemampuan menerima umpan balik secara positif.
3. Teridentifikasinya kekuatan dan area pengembangan diri masing-masing peserta.

4) Refleksi Diri dan Komitmen Perubahan

Pada tahap akhir, peserta melakukan refleksi terhadap seluruh pengalaman yang diperoleh selama kegiatan. Peserta diminta menuliskan karakter positif yang ingin dipertahankan, perilaku yang perlu diperbaiki, serta langkah konkret yang akan dilakukan setelah kegiatan berakhir.

Hasil refleksi dituangkan dalam bentuk komitmen pribadi sebagai bentuk tindak lanjut dari proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Output yang diharapkan:

1. Terbentuknya kesadaran untuk melakukan perubahan perilaku.
2. Meningkatnya komitmen peserta dalam menerapkan sikap profesional, santun, dan amanah dalam aktivitas organisasi.
3. Tersusunnya rencana pengembangan diri yang dapat diterapkan dalam kehidupan berorganisasi maupun kehidupan sehari-hari.

Hasil Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan pengabdian masyarakat yang bertemakan “Memperkuat Karakter Profesional, Santun, dan Amanah UKM Broadcasting” telah dilaksanakan pada hari Selasa 9 Juni 2026 dengan melibatkan 20 anggota Organisasi X. Kegiatan ini berlangsung secara partisipatif dan interaktif melalui empat tahapan utama, yaitu penyampaian materi, *games character building*, *blind spot session*, dan refleksi diri.

Secara keseluruhan, kegiatan berjalan kondusif dan mendapat respon positif dari seluruh peserta. Tingkat kehadiran mencapai 100% yang menunjukkan tingginya antusiasme dan motivasi anggota Organisasi X dalam mengikuti program pengembangan karakter ini. Peserta menunjukkan keterlibatan aktif dalam seluruh sesi, termasuk dalam kegiatan diskusi, simulasi, dan pemberian umpan balik antar peserta.

Tabel 1. Ringkasan Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian

No	Tahapan Kegiatan	Metode	Durasi
1	Penyampaian Materi Psikoedukasi	Diskusi dialogis, tanya jawab, studi kasus	45 menit
2	<i>Games Character Building (Breaking News Challenge & Kursi Narasumber)</i>	Simulasi peran, kerja kelompok, diskusi reflektif	75 menit
3	<i>Blind Spot Session (Johari Window)</i>	Umpan balik antar peserta, diskusi kelompok kecil	60 Menit
4	Refleksi Diri	Penulisan Refleksi	45 menit

1. Penyampaian Materi

Kegiatan pengabdian dilaksanakan pada pukul 16.00 WIB di Basecamp Organisasi X dan diikuti oleh 20 anggota yang merupakan perwakilan dari berbagai angkatan. Kegiatan diawali dengan pembentukan lingkaran diskusi untuk menciptakan suasana yang lebih santai dan interaktif. Pada sesi awal, fasilitator mengajak peserta membahas sebuah studi kasus yang relevan dengan dinamika organisasi dan kegiatan penyiaran sehari-hari.

Selama proses diskusi, peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi. Mereka aktif menyampaikan pendapat, berbagi pengalaman, serta memberikan tanggapan terhadap permasalahan yang muncul dalam studi kasus. Beberapa peserta bahkan mengaitkan kasus tersebut dengan kondisi yang pernah mereka alami saat menjalankan tugas organisasi. Situasi ini membuat diskusi berlangsung hidup dan mendorong terjadinya pertukaran pandangan antar anggota.

Selanjutnya, peserta diajak mengidentifikasi berbagai perilaku yang sering muncul di lingkungan organisasi. Berdasarkan hasil diskusi, ditemukan beberapa permasalahan yang cukup sering terjadi, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, kurang optimalnya komunikasi dan koordinasi antar anggota, kesulitan menerima masukan atau kritik dari rekan, serta belum meratanya rasa tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan. Peserta juga menyadari bahwa permasalahan tersebut dapat mempengaruhi efektivitas kerja tim dan pencapaian tujuan organisasi.

Pada sesi berikutnya, fasilitator memperkenalkan konsep *self-awareness* sebagai kemampuan individu untuk mengenali karakteristik diri, baik kelebihan maupun kekurangan, serta memahami dampak perilaku yang ditunjukkan terhadap orang lain. Melalui diskusi dan refleksi sederhana, peserta diajak mengevaluasi perilaku masing-masing dalam organisasi. Hasil refleksi menunjukkan bahwa sebagian besar peserta mulai menyadari pentingnya meningkatkan kesadaran diri agar dapat bekerja lebih profesional, bersikap santun dalam berkomunikasi, dan menjalankan amanah organisasi dengan penuh tanggung jawab. Kegiatan berlangsung dengan

lancar dan ditutup dengan penyampaian komitmen peserta untuk menerapkan nilai-nilai tersebut dalam aktivitas organisasi sehari-hari.

2. Games Character Building

Selama kegiatan pengabdian, terdapat beberapa permainan (*games character building*) yang diberikan kepada peserta sebagai media pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*). Permainan ini dirancang tidak hanya sebagai aktivitas interaktif, tetapi juga sebagai sarana untuk membantu peserta memahami secara langsung pentingnya karakter profesional, santun, dan amanah dalam kehidupan berorganisasi. Permainan yang diberikan terdiri atas *Breaking News Challenge* dan Kursi Narasumber.

a. Breaking News Challenge

Permainan *Breaking News Challenge* dilaksanakan dengan membagi peserta ke dalam empat kelompok, masing-masing terdiri atas lima orang. Setiap kelompok mendapat peran yang berbeda-beda, seperti reporter, editor, presenter, dan kameramen. Dalam waktu yang terbatas, setiap kelompok diperintahkan untuk menyusun dan menyampaikan sebuah berita secara utuh.

Hasil yang diperoleh dari permainan ini sangat informatif. Pada putaran pertama, hampir semua kelompok mengalami kegagalan koordinasi. Beberapa anggota bertindak secara individual tanpa memperhatikan tugas rekan satu timnya, sehingga hasil liputan menjadi tidak kohesif dan tidak tersampaikan tepat waktu. Fenomena ini mencerminkan permasalahan nyata yang selama ini terjadi dalam aktivitas Organisasi X.

Fasilitator kemudian memberikan jeda refleksi dan meminta setiap kelompok mendiskusikan apa yang salah dalam putaran pertama. Pada putaran kedua, terjadi perubahan yang signifikan. Koordinasi antar anggota meningkat, pembagian tugas menjadi lebih jelas, dan setiap anggota lebih bertanggung jawab terhadap perannya. Dua kelompok berhasil menyelesaikan tugas dengan kualitas yang memuaskan.

Pembelajaran utama yang dipetik dari permainan ini adalah bahwa profesionalisme dan amanah bukan sekadar sikap individual, melainkan nilai yang harus diwujudkan secara kolektif dalam kerja tim. Ketika satu anggota tidak menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh, dampaknya dirasakan oleh seluruh anggota tim.

b. Kursi Narasumber

Permainan Kursi Narasumber dilaksanakan dengan format *role-play*. Setiap peserta mendapat kesempatan berperan sebagai narasumber maupun reporter secara bergantian. Fasilitator memantau jalannya wawancara dan mencatat pola komunikasi yang muncul, baik yang bersifat konstruktif maupun yang berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan.

Dari observasi selama permainan ini, ditemukan beberapa kecenderungan perilaku yang perlu mendapat perhatian. Pertama, beberapa peserta yang berperan sebagai reporter cenderung mengajukan pertanyaan yang bersifat mendesak atau menggiring opini narasumber tanpa memperhatikan etika wawancara. Kedua, ada peserta yang tidak memperhatikan bahasa tubuh dan intonasi suara saat berbicara, sehingga tanpa disadari menciptakan kesan tidak ramah. Ketiga, beberapa peserta kesulitan mendengarkan jawaban narasumber secara aktif karena terlalu fokus pada daftar pertanyaan berikutnya.

Di sisi lain, permainan ini juga menampilkan praktik komunikasi yang baik. Beberapa peserta menunjukkan kemampuan mengajukan pertanyaan terbuka yang mendorong narasumber untuk berbicara lebih luas, menggunakan bahasa yang sopan dan menghargai, serta memberikan perhatian penuh kepada narasumber selama wawancara berlangsung.

Diskusi reflektif pasca permainan menghasilkan pemahaman bersama tentang bagaimana etika komunikasi dan kesantunan dalam wawancara bukan sekadar formalitas, melainkan cerminan dari rasa hormat terhadap narasumber dan komitmen terhadap kualitas pemberitaan.

Tabel 2. Nilai Karakter Yang Dikembangkan Melalui Games Character Building

Permainan	Nilai Karakter yang Dikembangkan	Temuan Utama
<i>Breaking News Challenge</i>	Profesional, amanah, kerja sama tim, koordinasi, tanggung jawab peran	Koordinasi meningkat dari putaran 1 ke putaran 2. Peserta menyadari dampak kolektif dari tanggung jawab individu
Kursi Narasumber	Kesantunan komunikasi, empati, mendengar aktif, profesionalitas wawancara	Teridentifikasi pola komunikasi yang mendesak dan kurang empati, muncul kesadaran tentang pentingnya etika wawancara

3. *Blind Spot Session*

Pada tahapan ini, fasilitator membagi peserta ke dalam beberapa kelompok kecil yang terdiri dari anggota lintas angkatan. Pembagian kelompok secara acak dilakukan dengan tujuan pemereratan hubungan antar anggota serta memberikan kesempatan bagi peserta untuk saling mengenal satu sama lain di luar lingkup angkatannya masing-masing. Setelah kelompok terbentuk, fasilitator membagikan alat tulis dan lembar kerja kepada seluruh peserta.

Setiap peserta kemudian diminta menuliskan kelebihan dan kekurangan yang mereka rasakan ada dalam diri masing-masing, baik yang berkaitan dengan kemampuan pribadi maupun perilaku dalam organisasi. Setelah proses tersebut selesai, kegiatan dilanjutkan dengan sesi berbagi dan pemberian umpan balik dalam kelompok. Anggota kelompok memberikan pandangan mengenai kekuatan yang terlihat pada diri peserta serta menyampaikan perilaku atau kebiasaan yang mungkin belum disadari oleh peserta selama berinteraksi dalam kegiatan organisasi.

Selama proses berlangsung, peserta tampak antusias dan terbuka dalam menerima masukan dari rekan-rekannya. Beberapa peserta mengaku baru mengetahui bahwa mereka memiliki potensi tertentu yang selama ini tidak disadari, seperti kemampuan memimpin diskusi, membantu anggota lain, atau menjadi penengah saat terjadi perbedaan pendapat. Di sisi lain, terdapat pula peserta yang memperoleh masukan terkait kebiasaan menunda pekerjaan, kurang aktif berkomunikasi, atau belum cukup percaya diri dalam menyampaikan ide.

Fasilitator memastikan bahwa seluruh umpan balik disampaikan dengan bahasa yang santun, berfokus pada perilaku, serta bertujuan mendukung proses pengembangan diri. Suasana diskusi dijaga agar tetap aman, terbuka, dan konstruktif sehingga peserta merasa nyaman untuk berbagi maupun menerima masukan dari anggota kelompok lainnya.

Melalui kegiatan ini, peserta memperoleh kesempatan untuk memahami bagaimana dirinya dipersepsikan oleh orang lain, mengenali potensi dan area yang masih perlu dikembangkan, serta meningkatkan keterbukaan terhadap kritik dan saran. Kegiatan ini juga membantu peserta membangun kesadaran diri (*self-awareness*) yang lebih baik sebagai bekal untuk meningkatkan profesionalisme, sikap santun, dan tanggung jawab dalam menjalankan peran di organisasi.

4. Refleksi Diri dan Komitmen Perubahan

Pada tahap akhir kegiatan, fasilitator mengajak peserta untuk melakukan refleksi diri sebagai bentuk evaluasi terhadap proses pembelajaran yang telah dilalui. Peserta diberikan kesempatan untuk merenungkan pengalaman selama mengikuti kegiatan, kemudian mengidentifikasi karakter positif yang telah dimiliki dan perlu dipertahankan, perilaku yang masih perlu diperbaiki, serta langkah-langkah konkret yang akan dilakukan untuk meningkatkan kualitas diri dalam berorganisasi.

Proses refleksi dilakukan secara individu dengan menuliskan hasil pemikiran masing-masing pada lembar yang telah disediakan. Berdasarkan hasil refleksi, sebagian besar peserta menyadari pentingnya meningkatkan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas, memperbaiki komunikasi dengan sesama anggota, serta lebih terbuka dalam menerima kritik dan masukan. Di sisi lain, peserta juga mengidentifikasi beberapa karakter positif yang telah dimiliki, seperti semangat belajar, kemampuan bekerja sama, rasa peduli terhadap organisasi, dan kemauan untuk membantu rekan satu tim.

Hasil refleksi tersebut kemudian dituangkan dalam bentuk komitmen pribadi sebagai tindak lanjut dari kegiatan yang telah dilaksanakan. Beberapa komitmen yang muncul antara lain menyelesaikan tugas tepat waktu, meningkatkan koordinasi dengan anggota lain, menjaga sikap profesional dalam setiap kegiatan organisasi, serta menjalankan amanah yang diberikan dengan penuh tanggung jawab. Melalui kegiatan refleksi ini, peserta diharapkan tidak hanya memahami materi yang disampaikan, tetapi juga mampu menerapkannya secara nyata dalam kehidupan berorganisasi sehari-hari sehingga tercipta lingkungan organisasi yang lebih profesional, santun, dan amanah.

Pembahasan

A. Efektivitas Pendekatan *Experiential Learning*

Pendekatan *experiential learning* yang digunakan dalam kegiatan ini terbukti efektif dalam memfasilitasi proses pembentukan karakter peserta. Berbeda dengan pendekatan ceramah konvensional yang hanya menyentuh dimensi kognitif, metode ini melibatkan seluruh dimensi pembelajaran, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotor secara simultan. Hal ini sejalan dengan prinsip Kolb (1984) yang menekankan bahwa pembelajaran melalui pengalaman langsung, refleksi, dan eksperimentasi aktif menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam dan berkelanjutan.

Melalui simulasi permainan, peserta tidak hanya memahami konsep profesionalisme dan amanah secara abstrak, tetapi juga merasakan secara langsung konsekuensi dari ketidakprofesionalan dan ingkar janji dalam

konteks kerja tim. Pengalaman langsung ini menciptakan pembelajaran emosional yang jauh lebih berkesan dibandingkan sekadar membaca atau mendengar penjelasan tentang nilai-nilai tersebut.

B. Peran *Blind Spot Session* dalam Peningkatan *Self Awareness*

Blind spot session yang menggunakan kerangka Johari Window (Luft & Ingham, 1955) terbukti menjadi komponen paling transformatif dalam kegiatan ini. Konsep titik buta atau blind spot relevan secara mendalam dalam konteks pengembangan karakter profesional karena banyak perilaku bermasalah dalam organisasi justru tidak disadari oleh pelakunya sendiri.

Temuan dalam sesi ini mengonfirmasi bahwa sebagian besar permasalahan dalam interaksi antar peserta bukan bersumber dari niat buruk, melainkan dari ketidaksadaran terhadap dampak perilaku diri terhadap orang lain. Ketika kesenjangan antara persepsi diri dan persepsi orang lain ini terungkap dalam suasana yang aman dan saling mendukung, reaksi yang muncul bukan defensif melainkan reflektif. Kondisi ini memungkinkan terjadinya perubahan sikap yang lebih tulus dan mendalam.

Proses pemberian umpan balik antar peserta juga secara tidak langsung melatih kemampuan memberikan kritik konstruktif dan menerima kritik dengan lapang dada, dua keterampilan yang sangat dibutuhkan dalam pengelolaan organisasi X yang dinamis.

C. Relevansi dengan Konteks Broadcasting

Ketiga nilai karakter yang menjadi fokus kegiatan ini, yaitu profesionalisme, kesantunan, dan amanah, memiliki relevansi yang sangat tinggi dengan tuntutan dunia broadcasting. Profesionalisme dalam broadcasting tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi mencakup sikap kerja yang bertanggung jawab, komitmen terhadap kebenaran informasi, dan kemampuan bekerja di bawah tekanan waktu. Kesantunan menjadi modal penting dalam membangun hubungan dengan narasumber, kolega, dan audiens. Sementara amanah merupakan pondasi integritas jurnalistik yang tidak dapat dikompromikan.

Permainan *Breaking News Challenge* secara khusus berhasil menghadirkan simulasi tekanan kerja yang realistis, sehingga peserta dapat merasakan bagaimana ketiga nilai tersebut harus diterapkan secara bersamaan dalam situasi kerja yang sesungguhnya. Ini merupakan bentuk *contextual learning* yang sangat efektif untuk calon profesional di bidang penyiaran.

Capaian Output Kegiatan

Berdasarkan hasil pelaksanaan seluruh tahapan kegiatan yang, capaian output yang dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 3. Capaian Output Kegiatan Pengabdian

No	Indikator Output	Target	Capaian
1	Peningkatan pemahaman konsep profesionalisme, kesantunan, dan amanah	Seluruh Peserta memahami ketiga konsep	Tercapai Seluruh peserta mampu mendefinisikan dan mencontohkan ketiga nilai dalam konteks organisasi
2	Peningkatan kemampuan kerjasama dan komunikasi tim	koordinasi tim meningkat selama simulasi	Tercapai Terlihat dari perubahan perilaku antara putaran 1 dan 2 dalam <i>Breaking News Challenge</i>
3	Peningkatan <i>Self awareness</i> masing-masing peserta	Peserta mengenali <i>blind spot</i> pribadi	Tercapai Seluruh peserta mendapat umpan balik dari rekan dan mengidentifikasi area pengembangan diri
4	Kemampuan menerima umpan balik secara positif	Peserta terbuka terhadap kritik	Tercapai Tidak ada konflik yang muncul selama sesi umpan balik

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada pembangunan karakter profesional, santun, dan amanah pada anggota Organisasi X telah berhasil dilaksanakan dengan capaian yang memuaskan. Seluruh target output kegiatan dapat dicapai, mulai dari peningkatan pemahaman konsep, peningkatan kemampuan kerja

sama dan komunikasi, peningkatan *self-awareness*, hingga terbentuknya komitmen perubahan perilaku yang tertuang secara tertulis.

Pendekatan *experiential learning* yang dikombinasikan dengan teknik Johari Window terbukti menjadi strategi yang efektif dalam memfasilitasi proses pembentukan karakter. Melalui pengalaman langsung dalam simulasi, umpan balik antara peserta, dan refleksi mendalam, peserta tidak hanya memahami nilai-nilai karakter secara konseptual, tetapi juga menghayatinya secara emosional dan berkomitmen untuk menerapkannya dalam kehidupan berorganisasi.

Implikasi dari kegiatan ini melampaui lingkup Organisasi X semata. Nilai-nilai yang dikembangkan, yaitu profesionalisme, kesantunan, dan amanah, merupakan karakter universal yang relevan dalam berbagai konteks kehidupan profesional dan sosial. Dengan demikian, kegiatan ini memberikan kontribusi nyata tidak hanya bagi perkembangan organisasi, tetapi juga bagi pembentukan kualitas sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan dunia kerja secara lebih luas.

Untuk keberlanjutan program, disarankan agar kegiatan serupa dilaksanakan secara berkala, minimal satu kali dalam setiap periode kepengurusan Organisasi X, disertai mekanisme monitoring dan evaluasi terhadap perkembangan karakter anggota secara berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriyah, N., Fauzi, A., & Zain, M. (2025). Penguatan karakter dan soft skills mahasiswa menuju dunia profesional yang berdaya saing. *Jurnal Abdi Panca Marga*, 6(1), 12–20.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusnadi, K., Purwantiningsih, P., & Sardjiyo, S. (2024). Penguatan pendidikan karakter mahasiswa Universitas Terbuka melalui habituasi kegiatan kemahasiswaan. *Jurnal Inovasi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 9(1), 1–10.
- Luft, J., & Ingham, H. (1955). *The Johari Window: A Graphic Model of Interpersonal Awareness*.
- Mulyana, D. (2017). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Permady, G. C., & Zulfikar, M. (2021). Pembentukan karakter kepemimpinan melalui social movement pada organisasi kemahasiswaan. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 11(2), 156–167.
- Rakhmat, J. (2018). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.